

FICHE OUTIL 1 : Les Evaluations

« Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et **d'en apprécier les résultats** ».

Code du travail, article L 6353-1

DANS QUEL BUT ?

Evaluer consiste à mesurer un écart potentiel entre ce qui est attendu (les objectifs) et ce qui est réalisé ou mis en œuvre à un instant donné.

CARACTERISTIQUES

On distingue différents niveaux d'évaluation ; chaque niveau permet d'évaluer différents éléments liés à l'action de formation : *satisfaction des apprenants, capacités ou connaissances, compétences, impacts sur l'organisation.*

- L'évaluation de satisfaction : il s'agit d'un outil de mesure de **la satisfaction** des apprenants sur divers éléments de l'action de formation (*le contenu, la méthode du formateur, ses compétences pédagogiques, l'organisation de l'action...*). C'est une évaluation dite « **à chaud** » : elle cherche à recueillir l'avis des apprenants sur la prestation de formation. Elle est conçue par l'organisme de formation ou le formateur lui-même ; elle est proposée par le formateur à l'issue de l'action de formation.
- L'évaluation pédagogique : évaluation centrale dans l'action de formation, elle mesure le degré d'acquisition des connaissances et des capacités initialement visées par l'action de formation. Cette évaluation cherche donc à mesurer l'atteinte des objectifs pédagogiques. Elle est conçue et proposée par le formateur et peut intervenir à différents moments de la formation.
- L'évaluation de transfert : Les connaissances ont-elles modifié les compétences de l'apprenant sur le poste de travail ou en situation professionnelle ? Il s'agit d'évaluer ici la qualité du transfert des acquis de la formation dans la réalité professionnelle. Cette évaluation se fait en situation de travail et si sa conception peut être accompagnée par le service de formation, sa réalisation est plutôt l'affaire des pairs ou des cadres de proximité.
- L'évaluation de l'impact de la formation : La formation a-t-elle permis d'atteindre les objectifs de l'entreprise ou du service ? Cette évaluation est conduite par l'entreprise elle-même par l'intermédiaire des services compétents.